

BAB IV

PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Dalam kehidupan manusia, orang-orang tidak bisa terpisah dari air. Berdasarkan hubungan ini, perusahaan mencoba untuk membantu orang-orang dalam menciptakan sebuah keselarasan alami melalui jaringan luas pengolahan air kimia perusahaan dan jasa keahlian teknik. Seperti perhatian global dalam melindungi pertumbuhan lingkungan, sangat memerlukan banyak produk dan teknologi sebagai kontribusi untuk menyimpan energi dan sumber daya dan untuk memperendah gangguan ekologi. Harapan PT. Basunjaya Nastari untuk mengkontribusikan dalam lapangan menjadi lebih tinggi mendekati dengan trend (kecenderungan), sejak menjadi bagian dalam bisnis di lingkungan pengolah air. Dan PT. Basunjaya Nastari akan menyokong kemakmuran industri dalam penggunaan sumberdaya air dan perlindungan terhadap lingkungan.

PT. Basunjaya Nastari menggunakan pipa pengolah air untuk desalinasi air laut, deionisasi sistem air seluas jaringan dari fasilitas pembuangan pengolahan air. PT. Basunjaya Nastari juga bisa mengolah bahan kimia untuk pengolahan air dan limbah sebaik air didih dan pengolah air dingin. Perusahaan menyediakan sistem pengolahan air untuk berbagai keperluan industri, termasuk pembuatan obat-obatan seperti obat suntik dan obat mata, minuman seperti minuman beralkohol dan air boiler untuk digunakan dalam industri listrik dan

baja. Perusahaan juga menyediakan sistem yang mendetoksifikasi berbagai jenis limbah industri yang dibuang oleh tanaman untuk memastikan bahwa hal itu tidak berdampak negatif terhadap lingkungan sekitarnya. Sistem ini juga membantu mengurangi jumlah limbah seperti lumpur. Dan perusahaan menyediakan sistem yang memulihkan dan mendaur ulang air limbah dari pabrik. Sistem ini juga dirancang untuk memulihkan dan mendaur ulang sumber daya berharga yang terkandung dalam air limbah.

Perusahaan ini bergerak dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bisnis fasilitas pengolahan air, termasuk pembuatan dan penjualan / operasi dan pemeliharaan fasilitas pengolahan air serta alat dan pembersih bahan kimia. PT. Basunjaya Nastari menyediakan sistem pengolahan air yang optimal untuk menghasilkan kualitas air khusus yang diperlukan untuk spektrum yang luas dari kegunaan yang berbeda. Air bawah tanah pada dasarnya dibagi menjadi permukaan dan penanggung air. Air permukaan terdiri dengan air sungai, kanal, danau, laut dan samudra. Air Bore terdiri untuk deepwell air yang akan bervariasi dari satu tempat ke tempat lain. Setiap jenis sumber air memiliki cara yang berbeda untuk menangani, karena kontaminan air yang berbeda. Pencemaran air dapat dibagi menjadi tiga jenis, pertama adalah non terlarut padat, kedua terlarut bahan organik padat dan ketiga sel-sel hidup. Untuk air sungai, kanal, dan laut yang mengandung padatan tinggi tersuspensi, koagulasi, flokulasi, sedimentasi dan filtrasi proses yang akan diterapkan untuk mendapatkan air bersih. Air bersih ini dapat digunakan sebagai air keran dan air industri, kecuali dari air laut akan membutuhkan proses lainnya. Umumnya perusahaan menyebutnya pengolahan air

intake. Untuk tujuan khusus kebutuhan air industri, proses pengolahan satu atau lebih air harus dilakukan.

Perencanaan dan desain untuk pengolahan air di sebuah pabrik Maintenance dan pelayanan sistem air dan air limbah Ultrapure air yang optimal sangat diperlukan dalam produksi semikonduktor. Untuk air yang digunakan dalam pembuatan obat-obatan, bahkan jumlah menit kontaminasi bakteri tidak dapat diterima. Dalam bisnis pengolahan air, perusahaan memberikan produsen dengan sistem yang mengolah air sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan masing-masing produsen. Perusahaan juga menyediakan sistem untuk memurnikan air, setelah itu digunakan dalam industri ke tingkat di mana ia dapat dengan aman dibuang ke sistem air alami serta sistem untuk merebut kembali air untuk efisiensi penggunaan sumber daya air yang terbatas.

PT. Basunjaya Nastari menggunakan keahlian dan teknologi untuk penyediaan pelanggan dengan sistem pengolahan air yang optimal yang dapat menghasilkan air untuk memenuhi kebutuhan unik mereka. PT. Basunjaya Nastari juga terlibat dalam berbagai bisnis terkait, termasuk operasi dan pemeliharaan fasilitas pengolahan air, pembersih kimia dan alat pembersih.

4.1.2 Motto, Visi dan Misi Perusahaan

Motto Perusahaan :

“Dengan kualitas dan jasa yang lebih baik, terciptalah kemakmuran industri yang lebih baik”

Visi :

“Menjadi perusahaan pengolah air terpercaya di Indonesia, yang menciptakan lingkungan dan sumberdaya air yang makmur.”

Misi :

Memberikan kualitas produk terbaik dan melayani pelanggan dengan baik.

Semua cara melalui prinsip yang saling bermanfaat.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Presiden Direktur : Akhmad Solikhin, ST

Direktur : dr. Nanang Sudaryo

Manajer G.A : Andik Susanto, SE

Manajer PPIC : M. Mashuri, SE

Manajer Marketing : M. Nurhasyim, ST

General Manajer Equipment dan Plant : Dr. Akhmadin Lutfi, ST., M.Eng

Manajer Keuangan : Rubiati, A.Md

Staff Admin : Marsinah Anggraini S.

Accounting : Kartini, A.Md

Kepala Gudang : Suhandi

General Affairs :

1. Menangani hal-hal umum yang terkait dengan pihak eksternal dan internal PT. Basunjaya Nastari.
2. Menangani Sumber Daya Manusia (SDM).

PPIC (Planning, Production, Inventory, Control) :

1. Merencanakan pembelian barang / bahan baku produksi.

2. Memproduksi barang.
3. Inventory atau mengontrak jumlah bahan baku besaran produksi dan mengontrak jumlah produk jadi.
4. Mengatur pengiriman barang jadi ke konsumen.

Marketing : Pemasaran bahan kimia untuk air dan servicenya.

Equipment dan Plant : Perancangan komponen pengolah air dan sistemnya untuk industri.

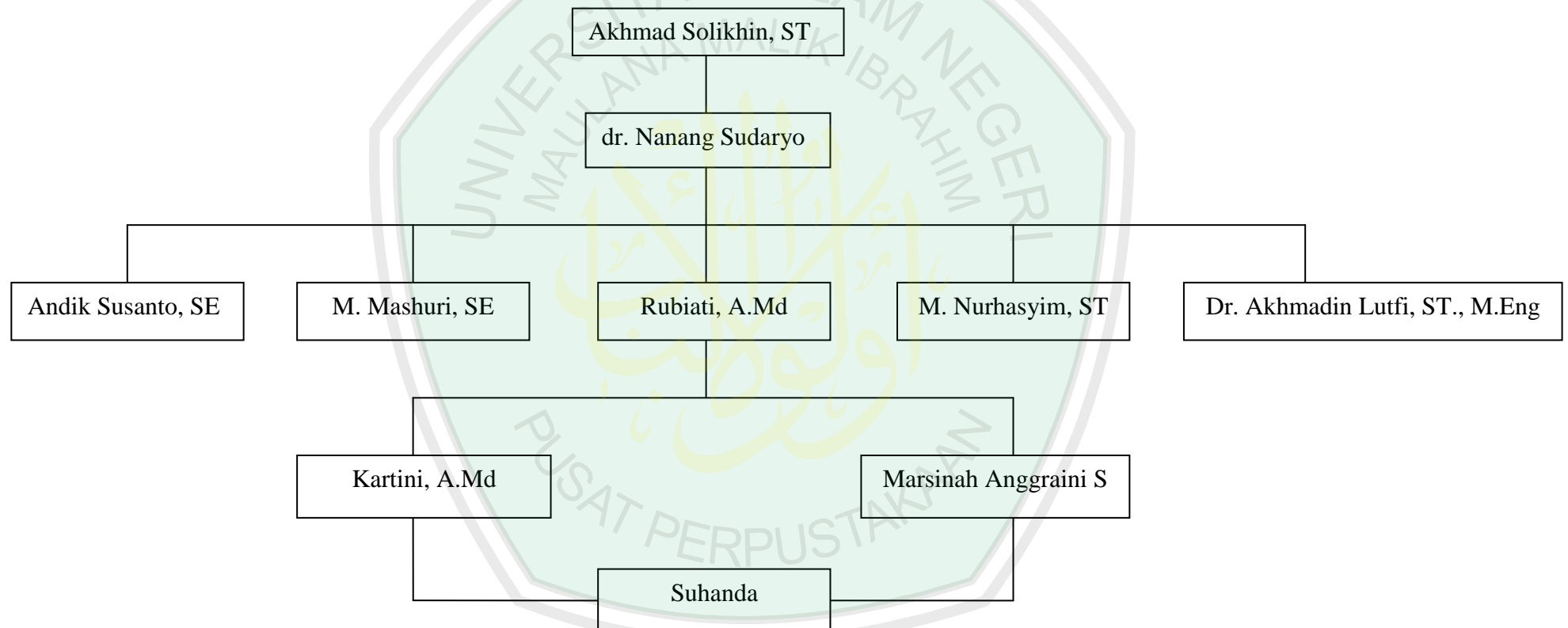
Finance & Accounting :

1. Menyiapkan tagihan-tagihan ke Costumer..
2. Menyiapkan pembayaran-pembayaran ke Supplier.
3. Menyiapkan Pembukuan Keuangan.

Staff Admin :

1. Membuat invoice/ tagihan.
2. Mencatat invoice masuk.
3. Menginput transaksi jual beli.
4. Menginput surat jalan keluar.
5. Menginput laporan kas (keluar dan masuk).

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Basunjaya Nastari, Cikarang Timur - Bekasi



4.1.4 Bahan Kimia Pengolahan Air dan Fasilitasnya

PT. Basunjaya Nastari mempunyai jaringan yang luas untuk pengolahan air kimia, mencakup karatan dan skala penghambat, biocides, dan antifoulant. Pengolahan ini tidak hanya akan melindungi peralatan tetapi juga akan menyimpan air dan energi. Perusahaan menyediakan bahan kimia untuk pengolahan air limbah seperti coagulant (zat pembeku), flocculant, alat chelating dan air kimia, juga proses air kimia untuk sistem painting (mengecat). Untuk fasilitas-fasilitas pengolah air, perusahaan membuat pola, membangun, menginstal dan mengkomisi air dan menanam pengolah air limbah berdasarkan keperluan pelanggan untuk pemasukan air, sistem desalinasi, demineralizer atau sistem penukaran ion, sistem penghalus air, dan juga berbagai macam jangkauan sistem pengolah air limbah. Perusahaan juga menyediakan berbagai macam komponen pengolah air. Asupan sistem pengolahan air bersumber dari :

1. Air Sungai, Air Danau, Air Hujan dan Air Payau,
2. Koagulasi dan flokulasi dengan inline pipa bahan kimia injeksi,
3. Koagulasi dan flokulasi oleh tank reaction,
4. Pengendapan dan penyaringan oleh media filter ganda,
5. Sedimentasi dengan menetap tank / clarifier, filtrasi dengan saringan pasir,
6. Sedimentasi oleh sistem lamella, filtrasi dengan saringan pasir,
7. Koagulasi, flokulasi dan sedimentasi oleh air clearator.

4.1.5 Jam Kerja

Tabel 4.1
Pengaturan waktu kerja dan istirahat

Hari kerja	Jam kerja	Istirahat	Libur
Senin s/d Kamis	08.00- 16.00	12.00- 13.00	Sabtu dan Minggu
Jumat	08.00- 16.00	11.30- 13.00	

Sumber : PT Basunjaya Nastari

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bah hari efektif yaitu mulai hari senin sampai dengan hari jumat, hari libur di PT Basunjaya Nastari adalah Sabtu dan Minggu. Sedangkan jam efektif kerja PT Basunjaya Nastari adalah mulai dari jam 07.00- 16.00 dengan waktu istirahat yaitu 12.00- 13.00 dan waktu istirahat pada hari jumat yaitu 11.30- 13.30.

4.2 Paparan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 orang responden karyawan PT. Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi melalui penyebaran kuisioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	35	87,5 %
Perempuan	5	12,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 35 responden (87,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 5 responden (12,5%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT. Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
16-25 tahun	4	10%
26-35 tahun	20	50%
36-45 tahun	14	35%
46-55 tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 4 responden (10%) berusia 16-25 tahun, 20 responden (50%) berusia 26-35 tahun, 14 responden (35%) berusia 35-45 tahun dan 2 responden (5%) berusia 45-55 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT. Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi sebagian besar berusia 26-35 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
SD	11	27.5%
SLTP	8	20%
SLTA	9	22.5%
Diploma	6	15%
S1	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden tentang pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa 11 responden (27.5%) berpendidikan terakhir SD, 8 responden (20%) berpendidikan terakhir SLTP, 9 responden (22.5%) berpendidikan terakhir SLTA, 6 responden (15%) berpendidikan terakhir Diploma, 6 responden (15%) berpendidikan terakhir S1.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1-3 tahun	15	37.5%
4-6 tahun	17	42.5%
7-9 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang tentang lama bekerja responden dapat dijelaskan bahwa 15 responden (37,5%) bekerja selama 1-3 tahun, 17 responden (42,5%) bekerja selama 4-6 tahun dan 8 responden (20%) bekerja selama 7-9 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pertanyaan dalam kuisioner akan disajikan jawaban responden sebagai berikut:

a. Variabel kepemimpinan transformasional

Variabel ini terdiri dari 27 item , adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transformasional

Item	Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	Frekuensi
X1.1	2	5%	5	13%	17	43%	16	40%			40
X1.2	1	3%			5	13%	26	65%	8	20%	40
X1.3			1	3%	5	13%	29	73%	5	13%	40
X1.4	1	3%	1	3%	1	3%	26	65%	11	28%	40
X1.5	1	3%	1	3%	2	5%	24	60%	12	30%	40
X1.6			1	3%			26	65%	13	33%	40
X1.7	1	3%	4	10%	6	15%	26	65%	3	8%	40
X1.8			5	13%	6	15%	25	63%	4	10%	40
X1.9			1	3%	5	13%	19	48%	15	38%	40
X1.10	1	3%	2	5%	3	8%	28	70%	6	15%	40
X1.11			1	3%			20	50%	19	48%	40
X1.12					2	5%	21	53%	17	43%	40
X1.13			1	3%			21	53%	18	45%	40
X1.14			1	3%	1	3%	23	58%	15	38%	40
X1.15			1	3%	3	8%	27	68%	9	23%	40
X1.16			1	3%	5	13%	33	83%	1	3%	40
X1.17	3	8%	9	23%	9	23%	13	33%	6	15%	40
X1.18			5	13%	5	13%	27	68%	3	8%	40
X1.19					5	13%	21	53%	14	35%	40
X1.20	4	10%	19	48%	8	20%	6	15%	3	8%	40
X1.21	1	3%	3	8%	1	3%	23	58%	12	30%	40
X1.22			2	5%	3	8%	25	63%	10	25%	40
X1.23	9	23%	13	33%	2	5%	11	28%	5	13%	40
X1.24	1	3%	16	40%	16	40%	6	15%	1	3%	40
X1.25			9	23%	8	20%	22	55%	1	3%	40
X1.26			3	8%	5	13%	25	63%	7	18%	40
X1.27			1	3%	2	5%	21	53%	16	40%	40
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Transformasional											

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan pimpinan membuat saya senang bila saya berada disekitar beliau (X_{1.1}) , responden

menyatakan setuju 16 orang atau 40%, 17 responden atau 43% menyatakan ragu, 5 orang atau 13% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden ragu terhadap pimpinan membuat saya senang bila saya berada disekitar beliau.

Pada item yang menyatakan pimpinan menetapkan standard hasil pencapaian yang tinggi ($X_{1.2}$), responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 20%, 26 orang atau 65% menjawab setuju, 5 orang atau 13% menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan menetapkan standard hasil pencapaian yang tinggi.

Pada item yang menyatakan pimpinan membuat saya nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan ($X_{1.3}$), responden menyatakan sangat setuju 5 orang atau 13%, 29 orang atau 65% menyatakan setuju, 5 orang atau 13% menyatakan ragu, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan membuat saya nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan.

Pada item yang menyatakan pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.4}$), responden yang menyatakan sangat setuju 11 atau 28%, 26 orang atau 65% menyatakan setuju, 1 orang atau 3% menyatakan ragu, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3%

menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada item yang menyatakan pimpinan membuat saya untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan (X_{1.5}), responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, 24 orang atau 60% menyatakan setuju, 2 orang atau 5% menyatakan ragu, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan membuat saya untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada item yang menyatakan pimpinan mendorong saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar (X_{1.6}), responden yang menyatakan 13 orang atau 33% menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 65% menyatakan setuju, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan mendorong saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar.

Pada item yang menyatakan pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa beliau mengakui prestasi saya (X_{1.7}), responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 8%, 26 orang atau 65% menyatakan setuju, 6 orang atau 15% menyatakan ragu, 4 orang atau 10% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan

sangat tidak setuju. Pada item ini sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan memperlihatkan kepada saya bahwa beliau mengakui prestasi saya.

Pada item yang menyatakan Pmpinan mementingkan proses dari pada hasil akhir untuk perbaikan-perbaikan (X_{1.8}), responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 10%, 25 orang atau 63% menyatakan setuju, 6 orang atau 15% menyatakan ragu dan 5 orang atau 13% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian responden menyatakan setuju terhadap pimpinan mementingkan proses dari pada hasil akhir untuk perbaikan-perbaikan.

Pada item yang menyatakan pimpinan merupakan seseorang yang saya percayai (X_{1.9}), responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang atau 38%, 19 orang atau 48% menyatakan setuju, 5 orang atau 13% menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan merupakan seseorang yang saya percayai.

Pada item yang menyatakan pimpinan mengungkapkan tujuan-tujuan penting kami dengan cara yang sederhana (X_{1.10}), responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 15%, 28 orang atau 70% menyatakan setuju, orang atau 8% menyatakan ragu, 2 orang atau 5% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden

menyatakan setuju terhadap pimpinan mengungkapkan tujuan-tujuan penting kami dengan cara yang sederhana.

Pada item yang menyatakan pimpinan memberikan inspirasi pada saya untuk lebih merasa mampu menyelesaikan masalah ($X_{1.11}$), responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang atau 48%, 20 orang atau 50% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan memberikan inspirasi pada saya untuk lebih merasa mampu menyelesaikan masalah.

Pada item yang menyatakan pimpinan memberi saya pemahaman untuk lebih dapat mandiri dalam menjalankan tugas ($X_{1.12}$), responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang atau 43%, 21 orang atau 53% menyatakan setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju terhadap pimpinan memberi saya pemahaman untuk lebih dapat mandiri dalam menjalankan tugas .

Pada item yang menyatakan pimpinan mendorong pentingnya rencana kerja dalam setiap kegiatan ($X_{1.13}$), responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang atau 45%, 21 orang atau 53% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan mendorong pentingnya rencana kerja dalam setiap kegiatan.

Pada item yang menyatakan pimpinan puas dengan kinerja saya asalkan dibangun dengan rencana kerja (X_{1.14}), responden yang menyatakan sangat setuju 15 atau 38%, 23 atau 58% menyatakan setuju, 1 orang atau 3% menyatakan ragu dan 1 orang menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan puas dengan kinerja saya asalkan dibangun dengan rencana kerja.

Pada item yang menyatakan pimpinan menghargai setiap ide baru untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan (X_{1.15}), responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23%, 27 atau 68% menyatakan setuju, 3 orang atau 8% menyatakan ragu, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan menghargai setiap ide baru untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan.

Pada item yang menyatakan pimpinan memberikan kepada saya alasan-alasan untuk merubah cara pandang saya (X_{1.16}), responden yang menyatakan sangat setuju 1 orang atau 3%, 33 atau 83% menyatakan setuju, 5 orang menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% orang menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan memberikan kepada saya alasan-alasan untuk merubah cara pandang saya.

Pada item yang menyatakan pimpinan memperlakukan masing-masing kami sebagai suatu individu ($X_{1.17}$), responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 15%, 13 orang atau 33% menyatakan setuju, 9 orang atau 33% menyatakan ragu, 9 orang atau 33% menyatakan tidak setuju dan 3 orang 8% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan memperlakukan masing-masing kami sebagai suatu individu .

Pada item yang menyatakan Pimpinan memberikan kepada saya apa yang saya inginkan sebagai imbalan atas dukungan saya kepada beliau ($X_{1.18}$), responden yang menyatakan sangat setuju 3 atau 8%, 27 atau 68% menyatakan setuju, 5 atau 13% menyatakan ragu dan 5 orang atau 13% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan memberikan kepada saya apa yang saya inginkan sebagai imbalan atas dukungan saya kepada beliau.

Pada item yang menyatakan pimpinan memperlihatkan bahwa beliau adalah seorang penganut suatu gagasan ” jika ingin sukses, segala sesuatu harus direncanakan” ($X_{1.19}$), responden yang menyatakan sangat setuju 14 atau 35%, 21 atau 53% menyatakan setuju dan 5 atau 13% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan memperlihatkan bahwa beliau adalah seorang penganut suatu gagasan ” jika ingin sukses, segala sesuatu harus direncanakan”.

Pada item yang menyatakan pimpinan menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami (X_{1.20}), responden yang menyatakan sangat setuju 3 atau 8%, 6 atau 15% menyatakan setuju, 8 atau 20% menyatakan ragu, 19 atau 48% menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pimpinan menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami.

Pada item yang menyatakan pimpinan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan berprestasi (X_{1.21}), responden yang menyatakan sangat setuju 12 atau 30%, 23 atau 58% menyatakan setuju, 1 orang atau 3% menyatakan ragu, 3 orang atau 8% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan berprestasi.

Pada item yang menyatakan pimpinan mendukung dengan sepenuh hati jika ide saya dirasakan baik bagi perusahaan (X_{1.22}), responden menjawab sangat setuju 10 orang atau 25%, 25 orang atau 63% menyatakan setuju, 3 orang atau 8% menyatakan ragu dan 2 orang atau 5% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan mendukung dengan sepenuh hati jika ide saya dirasakan baik bagi perusahaan.

Pada item yang menyatakan pimpinan mengetahui mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya mendapatkannya (X_{1.23}), responden yang menyatakan

sangat setuju 5 orang atau 13%, 11 atau 28% menyatakan setuju, 2 orang atau 5% menyatakan ragu, 13 atau 33% menyatakan tidak setuju dan 9 orang atau 23% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menyatakan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pimpinan mengetahui mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya mendapatkannya.

Pada item yang menyatakan pimpinan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik (X_{1.24}), responden yang menyatakan sangat setuju 1 orang atau 3%, 6 orang atau 15% menyatakan setuju, 16 atau 40% menyatakan ragu, 16 orang atau 40% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu dan tidak setuju terhadap pimpinan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik .

Pada item yang menyatakan pimpinan menghindari untuk campur tangan kecuali bila saya gagal dalam mencapai tujuan perusahaan (X_{1.25}), responden yang menyatakan sangat setuju 1 orang atau 3%, 22 orang atau 55% orang menyatakan setuju, 8 orang atau 20% menyatakan ragu dan 9 orang atau 23% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan menghindari untuk campur tangan kecuali bila saya gagal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada item yang menyatakan pimpinan mempedulikan keadaan dan kondisi kami (X1.26), responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang atau 18%, 25 atau 63% menyatakan setuju, 5 orang atau 13% menyatakan ragu dan 3 orang atau 8% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan mempedulikan keadaan dan kondisi kami.

Pada item yang menyatakan pimpinan dihormati oleh bawahannya (X1.27), responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 40%, atau 53% menyatakan setuju, 2 atau 5% menyatakan ragu dan 1 orang menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan dihormati oleh bawahannya.

b. Variabel budaya organisasi

Variabel ini terdiri dari 19 item, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Distribusi frekuensi item-item variabel budaya organisasi

Item	Jawaban Responden										Total
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	Frekuensi
X2.1					2	5%	38	95%			40
X2.2			1	3%			33	83%	6	15%	40
X2.3			1	3%	7	18%	24	60%	8	20%	40
X2.4					2	5%	32	80%	6	15%	40
X2.5					3	8%	30	75%	7	18%	40
X2.6			1	3%	2	5%	21	53%	16	40%	40
X2.7			1	3%	1	3%	21	53%	17	43%	40
X2.8					2	5%	22	55%	16	40%	40
X2.9	2	5%	2	5%	6	15%	25	63%	5	13%	40

X2.10					7	18%	27	68%	6	15%	40
X2.11					2	5%	21	53%	17	43%	40
X2.12	2	5%	1	3%	2	5%	22	55%	13	33%	40
X2.13					7	18%	23	58%	10	25%	40
X2.14					11	28%	25	63%	4	10%	40
X2.15					5	13%	28	70%	7	18%	40
X2.16			2	5%	4	10%	25	63%	9	23%	40
X2.17					4	10%	24	60%	12	30%	40
X2.18					6	15%	26	65%	8	20%	40
X2.19			1	3%	3	8%	22	55%	14	35%	40
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi											

Sumber : data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item yang menyatakan saya mampu mengembangkan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (X_{2.1}), responden yang menyatakan setuju 38 orang atau 95% dan 2 orang atau 5% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap mampu mengembangkan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Pada item yang menyatakan perusahaan mendorong saya untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja (X_{2.2}), responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 15%, 33 orang atau 83% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan mendorong saya untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja.

Pada item yang menyatakan perusahaan memberikan toleransi kepada saya untuk pengambilan risiko dalam bekerja (X_{2.3}), responden yang menyatakan sangat

setuju 8 orang atau 20%, 24 orang atau 60% menyatakan setuju, 7 orang atau 18 orang menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan memberikan toleransi kepada saya untuk pengambilan risiko dalam bekerja.

Pada item yang menyatakan perusahaan selalu mengarahkan saya untuk mencapai tujuan perusahaan (X2.4), responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 15% , 32 orang atau 80% menyatakan setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan ragu. Pada item ini sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan selalu mengarahkan saya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada item yang menyatakan perusahaan mengarahkan saya untuk mencapai prestasi (X2.5), responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang atau 18%, 30 orang atau 70% menyatakan setuju dan 3 orang atau 8% menyatakan ragu. Pada item ini sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan mengarahkan saya untuk mencapai prestasi.

Pada item yang menyatakan perusahaan mendorong saya agar bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas (X2.6), responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 40%, 21 orang atau 53% menyatakan setuju, 2 orang atau 5% menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan mendorong saya agar bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas.

Pada item yang menyatakan kerja sama tim adalah prioritas utama perusahaan dalam melaksanakan tugas (X2.7), responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang atau 43%, 21 orang atau 53% menyatakan setuju, 2 orang atau 5% menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju terhadap kerja sama tim adalah prioritas utama perusahaan dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas (X2.8), responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 40 orang, 22 orang atau 55% menyatakan setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan Pimpinan selalu membantu bawahan dalam melaksanakan tugas (X2.9), responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 13%, 25 orang atau 63% menyatakan setuju, 6 orang atau 15% menyatakan ragu, 2 orang atau 5% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan selalu membantu bawahan dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam melaksanakan tugas (X2.10), responden menyatakan sangat setuju 6 orang

atau 15%, 27 orang atau 68% menyatakan setuju dan 7 orang atau 18% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan pimpinan membuat aturan untuk mengendalikan perilaku karyawan (X2.11), responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang atau 43%, 21 orang atau 53% menyatakan setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan membuat aturan untuk mengendalikan perilaku karyawan.

Pada item yang menyatakan pimpinan selalu mengawasi perilaku karyawannya (X2.12), responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang atau 33%, 22 orang atau 55% menyatakan setuju, 2 orang atau 5% menyatakan ragu, 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan selalu mengawasi perilaku karyawannya.

Pada item yang menyatakan Saya merasa bangga bisa bekerja dalam perusahaan ini (X2.13), responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang atau 25%, 23 orang atau 58% menyatakan setuju dan 7 orang atau 18% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap merasa bangga bisa bekerja dalam perusahaan ini .

Pada item yang menyatakan perusahaan selalu membuat saya senang dalam bekerja (X2.14), responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 10%, 25 orang atau 63% menyatakan setuju, dan 11 orang atau 28% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan selalu membuat saya senang dalam bekerja.

Pada item yang menyatakan Karyawan memperoleh penghargaan atas prestasinya dalam bekerja (X2.15), responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang atau 18%, 28 orang atau 70% menyatakan setuju dan 5 orang atau 13% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap karyawan memperoleh penghargaan atas prestasinya dalam bekerja.

Pada item yang menyatakan perusahaan mendorong saya mengemukakan konflik atau masalah secara terbuka (X2.16), responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23%, 25 orang atau 63% menyatakan setuju, 4 orang atau 10% menyatakan ragu dan 2 orang atau 5% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan mendorong saya mengemukakan konflik atau masalah secara terbuka.

Pada item yang menyatakan karyawan diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat (X2.17), responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30%, 24 orang atau 60% menyatakan setuju dan 4 orang atau 10% menyatakan ragu. Pada

item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap karyawan diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Pada item yang menyatakan perusahaan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam melaksanakan tugas (X2.18), responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 20%, 26 orang atau 65% menyatakan setuju dan 6 orang atau 15% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan saya mengerti apa yang diperintahkan perusahaan kepada saya (X2.19), responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang atau 35%, 22 orang atau 55% menyatakan setuju, 3 orang atau 8% menyatakan ragu dan 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap mengerti apa yang diperintahkan perusahaan kepada saya.

c. Variabel kinerja karyawan

Variabel ini terdiri dari 7 item, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja karyawan

Item	Jawaban Responden	Total
------	-------------------	-------

	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	Frekuensi
Y1					7	18%	13	33%	20	50%	40
Y2					1	3%	14	35%	25	63%	40
Y3					1	3%	28	70%	11	28%	40
Y4					3	8%	29	73%	8	20%	40
Y5					1	3%	30	75%	9	23%	40
Y6					3	8%	22	55%	15	38%	40
Y7					3	8%	27	68%	10	25%	40
Rata-rata Variabel Kinerja											

Sumber: data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang mneyatakan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan (Y1), responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau 50%, 13 orang atau 33% menyatakan setuju dan 7 orang atau 18% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada item yang menyatakan saya selalu berusaha untuk memenuhi tugas yang ditargetkan oleh perusahaan (Y2), responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau 63%, 14 orang atau 35% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap selalu berusaha untuk memenuhi tugas yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pada item yang menyatakan saya selalu melaksanakan tugas dengan teliti (Y3), responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang atau 28%, 28 orang atau 70% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan ragu. Pada item ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap selalu melaksanakan tugas dengan teliti.

Pada item yang menyatakan saya berusaha untuk selalu terampil dalam melaksanakan tugas (Y4), responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 20%, 29 atau 73% menyatakan setuju dan 3 orang atau 8% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap berusaha untuk selalu terampil dalam melaksanakan tugas.

Pada item yang menyatakan saya selalu memperhatikan mutu dari tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan standard kerja perusahaan (Y5), responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23%, 30 orang atau 75% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap selalu memperhatikan mutu dari tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan standard kerja perusahaan.

Pada item yang menyatakan saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu (Y6), responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang atau 38%, 22 orang atau 55% menyatakan setuju dan 3 orang atau 8% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju terhadap selalu mengerjakan tugas tepat waktu.

Pada item yang menyatakan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Y7), responden yang menyatakan sangat setuju 10

orang atau 25%, 27 orang atau 68% menyatakan setuju dan 3 orang atau 8% menyatakan ragu. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4.2.3 Metode Analisa Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Ket.	Variabel	Item	R	Sig.	Ket.
X1	X1.1	0.485	0.002	Valid	X1	X1.15	0.623	0.000	Valid
	X1.2	0.575	0.000	Valid		X1.16	0.412	0.008	Valid
	X1.3	0.466	0.002	Valid		X1.17	0.451	0.003	Valid
	X1.4	0.689	0.000	Valid		X1.18	0.400	0.010	Valid
	X1.5	0.600	0.000	Valid		X1.19	0.340	0.032	Valid
	X1.6	0.651	0.000	Valid		X1.20	0.482	0.002	Valid
	X1.7	0.624	0.000	Valid		X1.21	0.466	0.002	Valid
	X1.8	0.439	0.005	Valid		X1.22	0.472	0.002	Valid
	X1.9	0.399	0.011	Valid		X1.23	0.413	0.008	Valid
	X1.10	0.554	0.000	Valid		X1.24	0.438	0.005	Valid
	X1.11	0.557	0.000	Valid		X1.25	0.599	0.000	Valid
	X1.12	0.438	0.005	Valid		X1.26	0.568	0.000	Valid
	X1.13	0.773	0.000	Valid		X1.27	0.627	0.000	Valid
	X1.14	0.545	0.000	Valid					

X2	X2.1	0.361	0.022	Valid	X2	X2.11	0.617	0.000	Valid
	X2.2	0.557	0.000	Valid		X2.12	0.433	0.005	Valid
	X2.3	0.513	0.001	Valid		X2.13	0.511	0.001	Valid
	X2.4	0.548	0.000	Valid		X2.14	0.544	0.000	Valid
	X2.5	0.488	0.001	Valid		X2.15	0.590	0.000	Valid
	X2.6	0.603	0.000	Valid		X2.16	0.420	0.007	Valid
	X2.7	0.57	0.000	Valid		X2.17	0.445	0.004	Valid
	X2.8	0.372	0.018	Valid		X2.18	0.596	0.000	Valid
	X2.9	0.407	0.009	Valid		X2.19	0.646	0.000	Valid
	X2.10	0.472	0.002	Valid					
Y	Y1	0.700	0.000	Valid	Y	Y5	0.552	0.000	Valid
	Y2	0.677	0.000	Valid		Y6	0.702	0.000	Valid
	Y3	0.447	0.004	Valid		Y7	0.767	0.000	Valid
	Y4	0.438	0.005	Valid					

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan ringkasan hasil pengujian instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian yang terdiri dari variabel independent (X_1 dan X_2) dan dependent (Y) dinyatakan valid karena nilai signifikansi < dari 0.05. dengan demikian seluruh instrument dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1.2.3.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya ntuk perhitungan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas instrumen disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.885	Valid
X2	0.828	Valid
Y	0.725	Valid

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan ringkasan hasil pengujian instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian yang terdiri dari variabel independent (X_1 dan X_2) dan dependent (Y) dinyatakan valid karena nilai Cronbach's Alpha > dari 0.600, yaitu antara 0.725 hingga 0.885. Angka tersebut termasuk dalam kriteria sangat tinggi, yang artinya bahwa butir pernyataan yang digunakan memiliki tingkat kehandalan yang sangat tinggi dalam mengukur jawaban responden. Dengan demikian seluruh instrument dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mendeteksi adanya gejala korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman untuk mengetahui variabel terbebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

Tabel 4.11
Variance Inflation Factor

	Unstandardized		Standardized				
Model	B	Std Error	Beta	T	sig.	Tolerance	VIF
Constant	10.91	5.158		2.115	0.041		
X1	0.047	0.032	0.213	1.497	0.143	0.976	1.024
X2	0.178	0.058	0.439	3.082	0.004	0.976	1.024

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas tidak melebihi 10 dan nilai VIF berada disekitar angka 1. Berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 4.12
Heteroskedastisitas
Correlations

			X1	X2	abs_res
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.388*	.204
		Sig. (2-tailed)	.	.013	.207
		N	40	40	40

X2	Correlation Coefficient	.388*	1.000	.040
	Sig. (2-tailed)	.013	.	.807
	N	40	40	40
abs_res	Correlation Coefficient	.204	.040	1.000
	Sig. (2-tailed)	.207	.807	.
	N	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data diolah peneliti

Dari hasil output SPSS diatas diperoleh interpretasi sebagai berikut :

Variabel Bebas	R	Sig	Ket.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.204	0.207	Homoskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0.040	0.807	Homoskedastisitas

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau variabel tersebut homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

3. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya (et-1). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson.

Tabel 4.13
Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	.267	.227	2.146	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti

Dari output SPSS diatas nilai Durbin Watson 1.997, karena nilai Durbin Watson dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08991617
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.095
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697

a. Test distribution is Normal.

b. calculated from data

Sumber : data diolah peneliti

Dari data diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.697 > 0.05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi dan memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Basunjaya Nastari di Cikarang Timur, Bekasi.

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan analisis SPSS 16.0 *for windows* didapat model regresi seperti pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Persamaan Regresi

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.910	5.158		2.115	.041			
	X1	.047	.032	.213	1.497	.143	.281	.239	.211
	X2	.178	.058	.439	3.082	.004	.472	.452	.434

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel diatas didapatkann persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10.910 + 0.047 X1 + 0.178 X2$$

Didapatkan kesimpulan bahwa :

- Konstanta (a) = 10.910 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 10.910 satuan jika tidak ada pengaruh dari Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Budaya Organisasi (X2).
- Kinerja akan meningkat sebesar 0.047 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Kepemimpinan Transformatif). Jadi apabila Kepemimpinan

Transformasional mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.047 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- c. Kinerja akan meningkat sebesar 0.178 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (Budaya Organisasi). Jadi apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.178 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	.267	.227	2.146	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien yang menunjukkan besarnya hubungan antara Koefisien determinasi yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel diatas diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.227. artinya bahwa

22,7% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya 77,3% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0.517, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kuat. Hubungan antara variabel bebas dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka produktifitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (t-test)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Uji T / Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.910	5.158		2.115	.041			
X1	.047	.032	.213	1.497	.143	.281	.239	.211
X2	.178	.058	.439	3.082	.004	.472	.452	.434

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
X1	1.497	0.143	Tidak signifikan
X2	3.082	0.004	Signifikan

Sumber : data diolah peneliti

Dapat dilihat pada tabel diatas pengujian variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Budaya Organisasi (X2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t tabel 1.685 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $1.497 \leq 1.685$ dan nilai signifikansinya $0.143 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformatif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3.082 \geq 1.685$ dan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05 ($0.004 \leq 0.05$). Dapat

disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (F-Test)

Uji F adalah uji simultan yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai F tabel 3,25. Hasil dari uji F (F-Test) ini terletak pada tabel Anova^b sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji F / Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.058	2	31.029	6.740	.003 ^a
	Residual	170.342	37	4.604		
	Total	232.400	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa hipotesis yang berbunyi diduga kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitungnya $6,740 \leq f \text{ tabel}$

3,25 dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0.003 < \alpha$ pada taraf kepercayaan 95% (Alpha 5%). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

3. Variabel Dominan

Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari output SPSS didapatkan interpretasi sebagai berikut :

Tabel 4.19
Variabel Dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.281	0.0789	7,8%
Budaya Organisasi (X2)	0.472	0.2227	22,27%

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah Budaya Organisasi (X2) yang kontribusinya adalah sebesar 0.2227 atau sebesar 22,27%.

4.3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini pengujian variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (Variabel dependen) yaitu kinerja karyawan secara parsial. Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansinya maka diperoleh :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Basunjaya Nastari, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya $0,143 \geq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada item yang menyatakan pimpinan menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami (X_{1.20}), responden yang menyatakan sangat setuju 3 atau 8%, 6 atau 15% menyatakan setuju, 8 atau 20% menyatakan ragu, 19 atau 48% menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pimpinan menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami.

Berdasarkan temuan dilapangan dari beberapa karyawan bahwa pimpinan PT Basunjaya Nastari terlibat jika karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin langsung terjun ke lapangan apabila terjadi hal-hal yang dirasa karyawan merasa kesulitan dan tidak bisa menyelesaikanya.

Pendidikan rendah juga mempengaruhi kinerja karyawan, dari 40 orang 11 karyawan atau 27,5% berpendidikan SD dan 8 karyawan atau 20% berpendidikan SLTP. Dari banyaknya jumlah karyawan yang berpendidikan rendah tersebut kinerja karyawan menjadi rendah dan tidak maksimal dan karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Kurangnya pengawasan pemimpin saat perekrutan karyawan baru menjadikan banyak karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, salah satu faktornya adalah banyaknya orang dalam saat perekrutan yang membawa saudara, teman dan lain-lain sehingga terbebas dari tahap penyeleksian. Pimpinan terlalu percaya pada karyawan yang merekrut sehingga karyawan banyak yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam islam kepemimpinan sebagai tugas amanah dan tanggung jawab dari Allah yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada para anggotanya saja yang dipimpin tetapi juga kepada Allah (Maulizar, dkk : 2012). Jadi pertanggung jawaban kepemimpinan dalam islam tidak hanya bersifat formal kepada manusia, tetapi juga bersifat moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.

Rasulullah Muhammad SAW memiliki keteladanan dalam bidang kepemimpinan. Kepemimpinan Rasulullah meliputi dimensi kepemimpinan diri, pemimpin bisnis, pemimpin keluarga sakinah, pemimpin dakwah, pemimpin pendidikan holistik, pemimpin hukum, pemimpin militer. Perilaku pemimpin yang

ideal yaitu perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21:

اللَّهُ وَذَكَرَ الْآخِرَ وَالْأَوَّلَ وَالْيَوْمَ اللَّهُ يَرِجُوا كَانَ لِمَنْ حَسَنَةً أَسْوَدَ اللَّهُ رَسُولٍ فِي لَكُمْ كَانَ لَقَدْ

كَثِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah".

Rasulullah juga mengatakan bahwa sesungguhnya kita adalah seorang pemimpin. Dalam hadits *shahih* yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari sahabat Ibnu Umar:

حَدَّثَنَا بَشَرُ بْنُ مُحَمَّدٍ الْمَرْوَزِيُّ قَالَ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ قَالَ أَخْبَرَنَا يُونُسُ الزُّهْرِيُّ قَالَ أَخْبَرَنَا سَالِمُ بْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَزَادَ اللَّيْثُ قَالَ يُونُسُ كَتَبَ رُزَيْقُ بْنُ حَكِيمٍ إِلَى بَنِي شِهَابٍ وَأَنَا مَعَهُ يَوْمَئِذٍ بَوَادِ الْقَرْيَةِ هَلْ تَرَى أَنْ أَجْمَعَ وَرُزَيْقُ عَامِلٌ عَلَى أَرْضٍ يَعْمَلُهَا وَفِيهَا جَمَاعَةٌ مِنَ السُّودَانِ وَغَيْرِهِمْ وَرُزَيْقُ يَوْمِئِذٍ عَلَى أَيْلَةٍ فَكَتَبَ بَنِي شِهَابٍ وَأَنَا أَسْمَعُ يَأْمُرُهُ أَنْ يُجْمَعَ يُخْبِرُهُ أَنْ سَالِمًا حَدَّثَهُ أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَكَثِيرٌ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ

فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Rasulullah bersabda : “Setiap orang di antara kalian adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin ditengah keluarganya dan akan dimintai tanggung jawabnya. Seorang istri adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawabnya. Seorang pelayan/pegawai juga pemimpin dalam mengurus harta majikannya dan ia diminta tanggung jawab atas kepemimpinannya.”(Matan lain: Muslim 3408, Turmudzi 1627, Abi Daud 2539, Ahmad 4266,4920, 5603, 5635, 5753)

Pemimpin yang sukses dalam organisasi adalah pemimpin yang juga mampu memimpin. Seorang pemimpin sekalipun tidak mempunyai bawahan tetap melaksanakan tugasnya, tidak saja harus baik tetapi juga harus benar untuk mewujudkan cita-cita organisasi dan perusahaan (Diana 2008:175).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Basunjaya Nastari, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya $0,004 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilatarbelakangi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Pada item yang menyatakan perusahaan mendorong saya untuk mempunyai gagasan

baru dalam bekerja ($X_{2.2}$), karyawan menyatakan setuju sebanyak 33 orang (83%), 6 orang (15%) menyatakan sangat setuju. Hal tersebut disebabkan karena karyawan memberikan ide-ide baru untuk perusahaan sehingga perusahaan semakin berkembang dengan ide karyawan dan semakin maju.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Basunjaya Nastari adalah budaya organisasi yang bernuansa islami yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Karena dengan berlandaskan agama maka karyawan akan mempunyai sikap yang lebih baik dengan motivasi kerja yang tinggi. Para karyawan yang bekerja di PT. Basunjaya Nastari adalah beragama islam. Maka dari itu di perusahaan ini setiap hari sabtu pagi diadakan pengajian rutin yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Tujuan diadakannya pengajian ini agar karyawan mendapat pengetahuan tentang keislaman sehingga karyawan bekerja dengan jujur dan bersungguh-sungguh menjalankan kewajibannya.

Dengan adanya budaya perusahaan tersebut kedekatan antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan menjadi semakin dekat. Sehingga mempengaruhi hasil kerja karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan PT Basunjaya Nastari merasa membutuhkan budaya seperti yang diterapkan perusahaan untuk bisa merubah diri masing-masing. Mereka yang awalnya menganggap bahwa bekerja hanya memenuhi kebutuhan hidup menjadi mengerti bahwa bekerja adalah beribadah. Karyawan menjadi mengerti untuk mencari kebaikan didunia melalui gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memperoleh kebaikan di akhirat dengan ibadah.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Trang (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Abdul Manan (dalam Hakim, 2011:155) konsep dasarnya menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*adalah*).

Dalam Al – Qur’an telah diterangkan bahwa di dunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilah mana budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman –Nya dalam surat Al-Hujurat ayat 13.

كُمِّن لِّتَعَارَفُوا أَقْبَايِلَ شُعُوبًا وَجَعَلْنَكُمْ وَأُنثَىٰ ذَكَرٍ مِّن خَلَقْنَكُمْ إِنَّا الْإِنسَاءِ يَأْتِيهَا
خَيْرٌ عَالِمٌ اللَّهُ إِن تَقْنَكُمْ اللَّهُ عِنْدَ أَكْرَم

Artinya :*Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*

Inti atau sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al – Qur’an dan sunah Rasulullah SAW yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam Islam

organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia dalam sebuah wadah untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Dengan budaya organisasi, maka setiap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dituntut untuk melaksanakan perannya secara penuh tanggung jawab sebagaimana yang termaktub dalam Al Qur'an (Q.S. Al Isra' : 84)

سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ يَمْنَأَعْلَمُ فَرَبُّكُمْ شَأِكَلْتِهٖ عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قُلْ ﴿٨٤﴾

Katakanlah: *"Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Ayat di atas menerangkan bahwa setiap muslim diharuskan melaksanakan perannya dalam setiap aktifitas organisasi guna profesionalitas dalam pengelolaan. Tuntutan menjaga budaya organisasi yang baik juga terdapat pada Q.S. Al Mukminun 8 yaitu :

رَاعُونَ وَعَهْدِهِمْ لَأَمْنَتِهِمْ هُمُ وَالَّذِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya: *dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.*

Bagi mukmin yang senantiasa menjaga amanat-amanatnya dalam berorganisasi (budaya organisasi) akan mendapatkan imbalan yang setimpal, yaitu surga firdaus.

1.3.2 Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara bersama-sama (simultan), variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Basunjaya Nastari. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansinya yaitu sebesar $0.003 \leq \alpha$ pada taraf kepercayaan 95% (Alpha 5%). Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan dapat diterima.

Kepemimpinan transformasional tidak signifikan ketika simultan tetapi ketika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan maka menjadi signifikan. Hal ini disebabkan budaya organisasi terlahir dari pemimpinnya dan pemimpin mencerminkan budaya organisasinya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang nantinya akan menciptakan budaya yang mencerminkan kepribadiannya. Seperti halnya apa yang terjadi di PT Basunjaya Nastari, dimana pemimpin pada perusahaan tersebut termasuk pemimpin transformasional. Pemimpin menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan sehingga pemimpin mampu menjadikan dirinya sebagai contoh untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja yakni menegakan disiplin melalui budaya organisasi. Disamping itu pemimpin dekat dengan karyawan, sehingga tercipta suasana yang nyaman dan akrab dalam bekerja sehingga karyawan menjadikan teladan dalam membangun budaya organisasi.

Inti atau sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al – Qur'an dan sunah Rasulullah SAW yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam Islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia dalam sebuah wadah untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Dalam islam sebagai seorang khalifah atau pemimpin maka harus bisa menciptakan budaya dan memberi contoh yang baik untuk penerapan budaya organisasi sebagaimana Rasulullah yang dalam dirinya terdapat contoh tauladan yang sampai sekarang masih dianut oleh kaum muslimin, namun banyak juga yang sudah melupakan budaya organisasi Islam dan beralih mengadopsi budaya asing karena mereka menganggap budaya – budaya asing lebih maju dan efektif.

Inti atau sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al – Qur'an dan sunah Rasulullah SAW yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam Islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia dalam sebuah wadah untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Dengan budaya organisasi, maka setiap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dituntut untuk melaksanakan perannya secara penuh tanggung jawab sebagaimana yang termaktub dalam Al Qur'an (Q.S.Al Isra' : 84)

سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ يَمِّنْ أَعْلَمُ فَرُبُّكُمْ شَاكِلْتِهِ ۚ عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قُلٍّ

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Ayat di atas menerangkan bahwa setiap muslim diharuskan melaksanakan perannya dalam setiap aktifitas organisasi guna profesionalitas dalam pengelolaan.

1.3.3 Variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

Kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Basunjaya Nastari adalah sebesar 7,8%. Sedangkan kontribusi dari variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Basunjaya Nastari adalah sebesar 22,27%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Basunjaya Nastari adalah Budaya Organisasi (X_2) yang mempunyai kontribusi sebesar 22,27%.

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini disebabkan karena variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.